



*Boletín Sindical de los Trabajadores de la Jefatura de Tráfico de Barcelona*  
*Edita: CGT-CAT*

**Noviembre 2005**

**Época III**

**Num. 16**

Nos comprometimos en las asambleas celebradas los días 18, 21, 22 y 23 pasados a presentar las conclusiones y la propuesta de movilización. En el conjunto de las cuatro asambleas han participado 65 personas y en esta ocasión nadie podrá decir que no ha podido asistir.

En las asambleas hemos explicado que desde hace años tenemos una serie de problemas graves en lo relativo a las condiciones de trabajo que se centran en tres grandes áreas:

- Las condiciones del edificio, estructurales y de seguridad
- Las condiciones de los puestos de trabajo
- La carga de trabajo, y los factores psicosociales.

Todos estos puntos han sido tratados ampliamente en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, alguno de ellos durante años, sin que se haya conseguido resolverlos, ni llegar a ninguna conclusión efectiva. Siempre dan largas e incumplen los plazos que en diversas ocasiones se han acordado.

Otro factor recurrente es el tema de remitir las soluciones a los Servicios Centrales, aunque estos o no contesten o se remitan a emplazar a la Dirección de la Jefatura a su realización como es el caso de los arcos de seguridad y el control de accesos.

Todo esto no es nuevo, llevamos años denunciando estas situaciones, producidas en buena medida por la falta de un marco de

negociación. No hay negociación a nivel del organismo, pues dependemos de las Mesas Generales de Negociación, ni de Jefatura, pues luego se remiten a comité intercentros en el caso de la salud laboral, o a un marco de reuniones con los sindicatos representativos sin capacidad de acuerdo real. Es la misma vieja historia de siempre. MAREARNOS DE AQUÍ PARA ALLÁ SIN DAR SOLUCION A LOS PROBLEMAS, generando papeles y más papeles que de nada sirven si incumplen lo acordado. Por todo esto no nos dejan más salida que la huelga. ¿Por qué la huelga es la salida?

La huelga esta regulada en el Real Decreto Ley 17/77, modificado por el estatuto de los trabajadores, y una sentencia del constitucional. En lo que nos concierne en este caso es de suma importancia lo siguiente:

**“Artículo Ocho.**

*2. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquella. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.”*

La negociación que nos niega la ley de órganos de representación, siempre la hemos tenido en la “Ley de Huelga” RDL 17/77.

No teniendo un marco de negociación, es imprescindible que esta huelga sea convocada por los trabajadores, cumpliendo los requisitos establecidos en los siguientes artículos:

“3.1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.”

“3.2. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

b.- Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el 25% de la plantilla decida someter a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.”

“3.3. ... La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.”

Como veis esta huelga se plantea como el último recurso para negociar la solución de la problemática existente. Nuestras pretensiones son el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral

Una huelga para negociar, que lo acordado tenga fuerza legal de convenio.

La plataforma

- Establecimiento de medidas de seguridad en la jefatura, Arcos y scanner de seguridad, la identificación de toda persona que acceda al organismo, establecimiento de cámaras de video vigilancia eficaces. La adecuación del mismo a la normativa de incendios.
- La adaptación de la jefatura a lo dispuesto por el **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En especial en lo referente a la calidad del aire, las instalaciones de aire acondicionado, la instalación eléctrica, el plan de evacuación y emergencia y el aforo de la jefatura, el mobiliario, etc
- La adaptación de la jefatura a lo dispuesto por el **Real Decreto 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluye pantallas de visualización.

La adecuación de los puestos de trabajo, la iluminación, el estableciendo de pausas y rotaciones que garanticen la adecuada redistribución de la carga de trabajo.

- En los aspectos organizativos, y con el fin de dar a los ciudadanos la adecuada atención, separar la atención de los mismos de la de los profesionales de la gestión en materia de tráfico gestores, compraventas, desguaces, etc.
- La Cobertura de todas las vacantes existentes, y la creación de una bolsa de sustituciones, con personal fijo discontinuo, para atender, las bajas, los picos de producción periódicos.
- Establecer la cita previa como la forma habitual para acceder a los servicios que presta la jefatura, es la única forma de regular el flujo de personas que tratan de acceder a los mismos, garantizándoles de esta forma una atención adecuada y de calidad.
- Potenciar los acuerdos de colaboración entre las administraciones, Local (ventanilla única, y compartir datos como el pago del impuesto municipal sobre vehículos de tracción mecánica), con la administración Autonómica y Central en la gestión de los impuestos.
- La introducción de las nuevas tecnologías para la mejora de los procedimientos de trabajo, y el impulso de la Administración Electrónica.

**1 de diciembre de 2005**

**REFERENDUM**

**¡HUELGA POR UNAS CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS!**

**¡PARTICIPA!**

Si acordamos la huelga es necesario la elección de un Comité de Huelga (máximo 12 miembros –Art. 5 del RDL 17/77), ya que ellos son los que negociaran con la dirección. Os proponemos que sea una persona por negociado. El próximo jueves en el bar, junto a la mesa de votación podréis encontrar una hoja para apuntaros.

**¡PARTICIPA!**

**¡TU DECIDES, SI NADIE TRABAJA POR TI, QUE NADIE DECIDA POR TI!**

**¡VOTA HUELGA!**

**POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO**